

## 第1回 観光分野における女性活躍推進に向けた検討会 議事概要

【日時】令和元年8月19日（月） 15時00分～17時00分

【場所】中央合同庁舎3号館 国土交通省 8階 国際会議室

### 【出席者】

委員：矢ヶ崎座長、市川委員、岩本委員、加藤委員、櫻田委員、田瀬委員、  
富澤委員、森下委員

観光庁：高科国際観光部長、澤井観光戦略課長（代理出席：山下補佐）、多田観光産業  
課長（代理出席：松浦補佐）、奈良旅行振興担当参事官（代理出席：多田補佐）、  
小熊観光人材政策担当参事官（代理出席：田中補佐）、平泉 MICE 担当参事官、  
町田国際観光部国際関係担当参事官、富樫観光地域振興部観光地域振興課長

オブザーバー：

内閣府：男女共同参画局総務課 高橋課長補佐

文部科学省：総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 三好課長

厚生労働省：雇用環境・均等局総務課 堀井総務課長

（発言者の凡例 ●：委員 ○：観光庁 ☆：オブザーバー □：事務局）

### 1. 開式

#### ① 高科観光庁国際観光部長の挨拶

- 観光庁は、観光先進国の取組強化を目指し、観光分野における女性活躍推進に向けた検討会を行うことにした。観光分野は世界的に成長が予測されており、我が国においても今後大きく成長していくことが予想されているが、多様化する旅行者ニーズを確実に捉え、サービスの質を向上させて行くことが、観光先進国を目指す上で必要である。
- 旅行消費市場は女性が牽引していると言っても過言ではなく、女性の視点で質の高いサービスを提供することが重要である。
- 近年では日本における観光分野での雇用も成長しているが、女性が活躍するためには、働く環境や人材確保・育成の面で解決すべき課題も多く残されていると認識している。
- 観光分野における課題としては、人材不足の克服のみならず、多様な人材の活用が挙げられる。人材の多様性は、市場の多様なニーズに対応した質の高いサービスを提供することに寄与する。
- また、現在育児等によって労働市場から離れている女性にも、再度キャリア構築を検討するにあたって、観光分野は新たな可能性があることを示していきたい。

- 本検討会においては、有識者委員各位からの知恵をお貸しいただき、観光分野における女性活躍について有意義な検討を行いたい。

## ② 各有識者委員・オブザーバーの紹介

## ③ 座長の選任

- 矢ヶ崎委員が座長に就任。
- かつて自身が金融機関の総合職として勤務していた頃、「女性人材の活用」は、男性社会にどのように女性がなじんでいけるか、という視点で語られることが多かった。しかし、昨今その視点が変わっており、企業活動における付加価値の向上、生産性の向上、持続可能な地域社会の構築、等の取り組みに対して、女性人材の活用が有効であると位置付けられてきている。観光は政府からの期待が非常に高い分野であり、観光分野を起点として、女性活躍のムーブメントが高まるとよいと考えている。そのためにも、本検討会において、有識者委員の皆様の知見・ネットワークを提供して頂けるよう、ご協力をお願いしたい。

## 2. 議題

### (1) 観光分野における女性活躍の現状と課題

#### ① 観光庁からの説明

- 昨今、女性がより活躍できる観光先進国のあり方が、国際的なアジェンダとなっている。G20 首脳宣言や観光大臣会合においても女性活躍が議論されている。こういった背景から「観光分野における女性活躍に向けた検討会」を実施するに至った。
- 観光市場は世界的にも大きく成長しており、中でも日本を含むアジア太平洋地域の成長が著しい。日本の観光市場についても、訪日外国人旅行者数は、2018 年に 3,119 万人と過去最高を記録した。今後も訪日外国人旅行者数の増加が見込まれており、2020 年に 4,000 万人、2030 年に 6,000 万人を目標としている。
- これに伴い、観光分野における雇用も増加している。特に宿泊業においては、他産業の倍以上の就業者数増加率を記録しており、中でも女性の就業者数、65 歳以上の就業者数の増加が顕著である。
- 宿泊業における投資も拡大しており、着工総数、床面積ともに増加している。これに伴い、今後さらなる雇用の増加が見込まれ、女性活躍を進めるにあたって大きなチャンスである。
- 女性の労働参加率に関しては、国際比較でも高い水準となってきた。ここ数年女性の労働参加率が大きく増加したことで、男女格差も 2012 年から 2018 年で 6%縮小し、ブリスベンゴール（2025 年までに労働参加率の男女格差を 25%縮小するという G20 ジェンダー目標）に大きく貢献している。

- 日本では、育児離職などによる女性の年代別労働参加率における M 字カーブが、長年課題として認識されてきたが、近年大幅に解消が進んでいる。しかし、他の先進国ではほとんど M 字カーブの特徴がみられないことから、依然として改善の余地があることが分かる。
- 日本の管理職に占める女性の割合は、2018 年に課長クラスで約 11%、役員クラスで約 4%となった。しかし、管理的従業者に占める女性の割合の国際比較では、4 割を超えているフィリピン、アメリカ等と比べ、日本は 14.9%と、依然として低い水準にとどまっている。
- 上述のような女性の育児期の離職や女性管理職の比率の低さから、男女間の賃金格差は依然として大きい。
- このような現状に対して、観光業がどのように良い影響を及ぼすことができるかが、本事業にとって重要である。
- 観光業の成長にとっても、女性が観光分野でより質の高い仕事に就き、管理職への登用を含めたキャリアアップが可能になることが、多様な観光客に対する質の高いサービスを生み出し、観光先進国としての取り組みに貢献することになる。
- そのために、本事業では、旅行業、宿泊業をはじめ、観光地域振興等も含めた幅広い分野を対象に、女性活躍の課題を整理し、課題の解決方法を検討していく。
- これまでも観光庁は、下記のような女性活躍に資する事業を実施してきた。
  - 海女で有名な三重県の鳥羽市では、「持続可能な観光」における女性の役割について考えるシンポジウムを開催した。
  - 観光分野における人材育成に関して、産業界のニーズを踏まえ、人材の質・量に対応するため、実務人材、中核人材、経営人材の 3 段階の人材育成事業を実施。具体的な取り組みとしては、東洋大学で行われている「ホスピタリティ産業における女性活躍と組織づくり講座」をはじめとして、社会人の学びなおしのためのプログラム等が挙げられる。実務人材に関しての取り組みも行ってきたが、人材確保と定着が大きな課題となっており、今年度は地域の観光業界におけるテレワーク導入等の取組みが予定されている。また、過去には女性・シニア人材活用のためのオンライン講座等も実施されている。
- 今後は、民間企業や国際機関、外国政府等から、観光業の女性活躍推進に係る知見を収集していきたい。

## ②女性活躍をテーマとした中核人材育成事業について（東洋大学『ホスピタリティ産業における女性活躍と組織づくり講座』の開講事例）

- 東洋大学は、観光庁委託事業である「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化事業」を 2 年間実施した。この事業で実施した講座自体は中核人材育成にフォーカスしたものである。
- 近年は観光業のビジネスモデルの変化が著しく、そのビジネスモデルに対

応できる人材育成に課題意識を持っている。東洋大学の国際観光学部は、1 学年 370 人程度のうち、6 割以上が女性であり、この女子学生たちが将来十分に活躍できる場を作っていきたいと考えている。

- 観光庁からの説明であったように、観光産業自体はインバウンドで伸びているが、人手・人材不足、特に人材不足は顕著である。
- 就労者における女性の割合は高く、宿泊業では女性就業者が男性の 1.7 倍である。管理職に占める女性の割合は 20%程度であり、全体の産業平均の 13%程度に比べると高い割合のように見えるが、女性就労者が多いことに鑑みると、高い割合とはいいがたい。
- 学部生は産業の牽引役になるのに 5~10 年と時間がかかるので、観光業の中核人材の育成のためには、現在の観光業従事者にスキルアップに貢献したいという考えから、観光庁の中核人材育成事業に参画した次第である。
- 観光市場の消費は女性が牽引しており、観光業の企画分野での女性活躍に期待している。女性活躍のためには、制度や環境づくり等において産学官の連携が必要であることから、本事業には大学として率先して取り組んでいきたい。
- 「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化事業」における講座では、ケーススタディで先進事例を聞く機会のもとより、理論的背景の学びも取り入れている。ケーススタディとしては、各業界の先進事例の紹介にとどまらず、ワークショップを通じてディスカッションを取り入れた参加型の講座とし、ディスカッション内容を発表できる機会としてシンポジウムも開催した。
- ケーススタディは、経営者が女性のキャリアを重視している成長企業事例、大企業事例、他国の企業事例等、多様な企業から女性活躍の視点を学ぶことができる構成とした。
- 受講生は 20 人前後と、少数精鋭で実施してきた。全体として女性の比率が高く、年齢は 30~40 代の中堅の受講生が多かった。
- 「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化事業」を通じて見えてきたものとしては、大きく以下の 3 点が挙げられる。
  - 組織内での仕組みづくりの重要性。まずは活躍できる仕組みがなければ難しい。サテライト、在宅勤務の導入においても、今後検討が進んでいくと良い。
  - 組織の雰囲気づくりの重要性。子育てや結婚等のライフイベントに関して、周囲が非協力的にならないような雰囲気づくりが大切。
  - 女性本人のモチベーション醸成の重要性。女性の方がキャリアアップに関して積極的ではない状況も見出された。
- 「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化事業」は昨年度で終了したが、本年度は東洋大学が主体の継続事業として、10 月末から女性活躍とスキルアップの講座を実施する。

### ③各業界における女性活躍の現状と課題

#### (i) サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

- サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（以下、サービス連合）とは、ホテル・旅館業・旅行業・国際港貨物業などで組織される労働組合連合である。組合数は約 160 団体、組合員の女性比率が 50.9%、組合員の女性の役員比率は 29.85%となっており、近年女性役員が増加している。
- 本連合会は、10 の運動の基本目標の中に、「あらゆる分野への女性参加の推進と両立支援・男女平等社会の実現を目指す」という目標を掲げている。
- 2011 年に男女平等推進参画計画を策定し、2017 年の改訂版により、2020 年度までの計画期間で労働組合における男女平等参画の推進を実施している。
- 本計画の実現のためには、3 つの分野（労働組合における男女平等参画、職場における男女平等参画、男女双方の仕事と生活の調和）それぞれが相互に関わっていく必要がある。
- 2017 年から 2020 年の 4 年間の計画期間で、3 つの分野においてそれぞれ到達目標を掲げている。
  - 労働組合における男女平等参画：女性役員比率 30%以上の達成・維持、専門委員会の決議機関等への複数名女性の出席及び参加率 15%以上
  - 職場における男女平等参画：両立支援・男女平等社会の実現に向けた統一対応（ハラスメントへの対応、育児と両立するために時短勤務について未就学児までを有給にする取り組み等）の到達組合過半数以上
  - 男女双方の仕事と生活の調和：年間総実労働時間を前年比較で 4 年間毎年短縮
- 目標到達のための具体的な取り組みとしては、以下が挙げられる。
  - 加盟組合での男女平等参画推進計画シートを作成。
  - 春季生活闘争において労働条件を改善。
  - 諸基準集を活用し、加盟組合ごとに労働時間等の到達目標を策定。
  - 人材育成に関して、研修会を開催し、基調講演、グループディスカッションなどを行うほか、男女平等参画ニュースの発行（周知が必要な事項や先進的な取り組みを行っている加盟組合の紹介）を実施。
- また、サービス連合では、組合員を対象として、毎年賃金の実態調査を行っている。2018 年の調査結果によると、女性の平均年齢が若いことから平均勤続年数が短いことが推察され、それに伴い平均月収は女性の方が低いという結果が出ている。男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合を業種ごとに見ても、ツーリズム・国際航空貨物で約 7 割、ホテル・レジャーでは約 8 割と、大きく差が出てきている。世帯主条件、その分の手当てなどがこのような賃金格差につながっていると推察される。
- 人材の確保・定着のためには、労働条件の改善が必要である。サービス連合も魅力ある観光産業の実現を目指して活動しているが、年間総実労働時

間は現在平均 2,000 時間を超えている等、人材の定着が難しい現状となっている。総労働時間の短縮・多様な働き方に関して制度策定等、就業継続のための環境整備が必要である。また女性の方がキャリアアップのモチベーションが低いといった課題もあり、意識改革等も必要と考えている。

(ii) 株式会社帝国ホテル

- 自身は、現職に就くまで、フロント等宿泊業務全般に従事したのち、数年間レベニューマネジメントに従事していた。現職の人事部に異動してからは、主に働き方改革関連法対策を実施している。
- 当社は、正規雇用従業員数が約 2,000 名、女性比率は 3 分の 1 程度となっている。管理職の女性比率は 13.1%と近年徐々に増加しており、役員における女性比率は 4.3%となっている。採用における女性の割合は、近年は約半数と、徐々に女性割合が増加している。平均勤続年数は、管理職を除くと、男性は約 10 年、女性は約 6 年、と差が残っている状況である。
- 多様な人材が多様な働き方を選択できる環境を作り、一人一人の能力を最大限発揮していただくことで、組織内で新たな価値を生み出し、多様な市場ニーズへの対応が可能となり、将来にわたって企業の競争力を維持・強化することを目指している。この一環として、女性活躍推進を積極的に取り組んでいきたいと考えている。
- 具体的な取り組みとして、2015 年にダイバーシティ推進室を設置。現在は、人事部内にダイバーシティ推進専任の女性管理職を配置している。
- また、2016 年から、毎年新任管理職向けに研修を実施。ダイバーシティ通信を定期的に発信し、ロールモデル等を紹介している。管理職 2 歩手前の人材向けに、女性のための集合研修を実施している。
- 2017 年には、女性の感性を活かした商品開発（レストランメニューや子連れに来てもらいやすい店づくり、宿泊プラン等）を目的として「なでしこチーム」を発足。また、育児休業中等の従業員への情報共有、疎外感排除を目的として、育児支援ポータルサイトを開設した。
- 今年 6 月には在宅勤務制度を導入し、現在 1 名が制度を活用している。しかし、ホテル業では在宅でできる業務が少なく、利用があまり進んでいないのが現状である。管理部門では在宅勤務が可能だが、対面接客部門では在宅勤務が難しい等、不公平感が生まれてしまうことも課題となっている。
- ホテル業界の課題として、人材の定着が難しいことが挙げられる。一企業でこの課題を解決することは難しい部分もあるので、本検討会で業界をあげて検討していけると良い。また、本事業では観光業界の重要性も含めアピールして欲しい。

(iii) 株式会社パレスホテル

- 当社は、2009 年に一度閉館してリニューアルし、2012 年 5 月に再度グランドオープンした。2009 年は、男性 570 名、女性 157 名であったが、2019

年は男性 336 名に対し女性 237 名と、徐々に女性比率が高くなっている。

- 従来男性の従業員の方が多いのは、調理職等職種に男性が多いことが1つの理由として挙げられる。
- 管理職についても、2009 年は男性のみであったが、2014 年、2019 年で徐々に増加している。
- 新卒採用における男女比率について、就業希望者及び新入社員ともに、女性の方が多い。
- 社内の育児休業制度については、2012 年以降若い女性の入社が増えたこともあり、2016 年に改定した。小学校入学まで取得可能になり、取得人数も増加している。
- 現在女性が多く活躍している職種としては、コンシェルジュ、オペレーター、クラブラウンジ等が挙げられる。これらは、各職場の 8 割以上が女性で成り立っており、これらの仕事の魅力を積極的に伝えていきたいと考えている。

#### (iv) 公益財団法人日本観光振興協会

- 日本観光振興協会は、観光立国の実現のため、2011 年に日本観光協会と日本ツーリズム産業団体連合会が合併してできた組織である。会員数は 700 を超えており、そのうち約半数が自治体、その他半数が運輸業、旅行業などの事業者となっている。
- 事業内容としては、主に以下の 5 つの事業を行っている。
  - 観光産業をはじめ産官学の幅広いオールジャパン体制構築と国民運動の展開
  - 産業と地域の基盤・担い手となる優秀な人材の育成
  - 国際競争力のある観光地域づくりと観光の基盤産業化に向けての支援
  - 新たな観光魅力創出による観光需要の創造
  - 双方向交流の拡大と国際交流の推進
- 中でも「産業と地域の基盤・担い手となる優秀な人材の育成」における具体的な取り組みは以下の通り。
  - ①日本観光振興アカデミーによる人材育成支援
  - ②観光人材育成研修教材と講師の充実（研修なび）
  - ③産業界を担うトップ人材の育成（観光経営 トップセミナーの実施）、
  - ④観光及び産業界への理解を促す大学への寄附講義の実施
  - ⑤DMO 推進に係る人材研修プログラムの実施
- 研修やセミナーの開催を通じての支援が中心であり、①、②、⑤が地域の観光人材、③が産業界を担う人材、④が大学生を対象としている。
- ①は、主に地域の観光推進組織や中小の観光に従事する人材を対象に、平成 24 年から行っており、研修プログラムや講師の紹介、開催に対して費用の一部支援等を実施している。直接顧客に接する人材に向けた研修、DMO

などの企画に関する研修等、様々なカテゴリがある。

- ②において、人材育成のプログラムの内容等を、Web サイトで一般に広く周知しているほか、推薦講師等に関する情報提供も行っている。
- 地域における女性活用の現状についてのデータはないが、観光振興アカデミーにおいて、研修に女性がどの程度参加しているか調査した（名前で男女の別を判断）。結果は、参加者 855 名中、約 3 割が女性となった。ホテル従業員のうち女性の割合が 3 割程度であることを踏まえると、それほど女性の比率が低くないと思われる。
- 年代別に見てみると、10～20 代は男女の割合がほぼ同じだが、30～40 代で男性の参加者の方が多くなっている。
- 平成 30 年度の参加者の女性比率が高かった研修は、「おもてなしの心を伝える接客研修」であり、58%が女性参加者で、平均の 29%に比べ大幅に女性比率が高かった。「インバウンドセミナー」にも接客等、「おもてなし」の要素が含まれていたためか、女性の参加割合が高かった。
- 女性が活躍していける分野の 1 つとして、ガイドが挙げられる。ガイドは顧客に接する職業であり、きめ細やかさが求められる。また、地域の事業者の中で女性が起業している例もある。（例：相模町（おおさつちょう）の海女、青森の Y プロジェクト、唐津のまちづくり会社、北海道の積丹観光協会等で地域の観光開発に関わっている女性、豊橋の観光コンベンション業界でロケの誘致に積極的に取り組んでいる女性、等）。
- 観光 DMO においては、湯布院の DMO 等、地域を牽引している代表的な事例があるが少ない。観光協会を母体とした DMO で活動している女性もいるが、日々の業務に忙殺されており、改革に関してはあまりかかわることができておらず、自身のキャリアパスが思い描けていない女性が多い。10 年後、5 年後に活躍していける女性を今後どう支援していくかを考えていきたい。

#### ④議論

##### (i) SDG パートナーズ有限会社

- 自身は普段 SDGs に関する取り組みに関わっている。
- かつて SDGs の 17 Goals のアイコンが考案された際、それぞれの観点が個別に扱われてしまうのではないかと懸念が生じた。実際は 17 Goals で掲げられている要素はすべて連動している。例として、WFP（国連世界食糧計画）が 20 年来学校給食事業を実施しているが（Goal 2 への貢献）、それにより子供が学校に行くようになり（Goal 4 への貢献）、土地の農家等から食材を買うため雇用が守られ（Goal 8 への貢献）、それにより貧困が解消されるため治安もよくなる（Goal 1 への貢献）など、複数の SDGs 達成に連鎖的に貢献している。このような連鎖反応を「SDGs ドミノ」と呼び、最初に力点を置く点（この場合は Goal 2）を「レバレッジポイント（槌の力点）」と呼ぶ。



- 近年、上記のような SDGs ドミノの考え方を取り入れる企業が増えている。例として、リクルートは SDGs の「Goal 10. 人や国の不平等をなくそう」をレバレッジポイントとし、6 つの SDGs を関連させた「リボンモデル」を構築している。
- 自身はこれまで幾度も主張しているが、日本における最も大きなレバレッジポイントは、「男女平等・女性のエンパワーメント」だと考えている。
- OECD 報告書では、日本が男女格差を改善すれば、GDP が 20% 近く増加すると言われている。また、MSCI のレポートによると、女性が取締役会の 3 割以上を占める企業はパフォーマンスが良いことが明らかになっている。（これは、女性が管理職になることを強制するものでなく、合理的責任と経済的合理性を担保するべき、という趣旨である。）
- 内閣府の「自治体 SDGs モデル事業」では、SDGs 未来都市の申請用紙に「経済、社会、環境それぞれを関連させて提案する」課題が含まれている。この中で、沖縄県の恩納村は観光業をレバレッジポイントとし、特に女性の活躍推進を重要視していた。
- 本検討会でこれまで説明されてきた取り組みは、それぞれとても良い取り組みであると思う。しかし、女性の観光業界における就業者数が増えることが目的となってしまうと、かえってジェンダーステレオタイプの助長につながりうる。例えば、「女性はきめ細かい接客ができる」という意見から、日本の客室乗務員のほとんどが女性であるが、海外旅客機で男性客室乗務員のサービスを受けても、女性客室乗務員のサービスと遜色ないことが分かる。
- 海外には男女が就く職種にほとんど差がない。科学的には、男女がその脳においてできることに差はないと言われている。女性の管理職比率を高めることは良いことだが、女性の就業率を高めることのみを目的とするのではなく、男性も女性もライフワークバランスを保ちつつ、インバウンドに貢献することを目的としていきたい。
- 本検討会にあたっては、例えば男女共同参画室と協働する等の連携にも期待している。

(ii) 株式会社パソナグループ・株式会社パソナ JOB HUB

- 自身は、主に地方創生事業・シェアリングエコノミー事業等に従事しており、VISIT 東北の事業開発等に関わってきた。
- パソナグループは、社会の問題点を解決するという理念により、女性の働き方を支援しており、現状社員に占める女性の割合は 61%、管理職に占める女性の割合は 51% であり、女性の育休後の復職比率は 100% となっている。
- また、観光分野における新たな雇用創出に積極的に取り組んでおり、地域に子会社を設立して、地域の資産を活用した観光事業を立ち上げている。例として、淡路島では、のじまスコーラ、県立公園を活用したニジゲンノ

モリ、共創型ファームビレッジ「Seedbed」等を通して淡路島で数百名規模の雇用を創出した。西日本では、地元企業6社と共同で「丹後王国」を設立し、「食」に関わる地域人材育成を通じた雇用創出を行っている。東北では未来戦略ファンドから、VISIT 東北を含む3社を設立し、VISIT 東北では女性の割合が5割以上となっている。

- また、パソナの観光分野における多様な働き方の創造として、パソナJOBHUBでフリーランス等を支援している。
- 「旅するようにはたらく」を支援するJOBHUB TRAVELでは、関係人口創出や中小企業の経営支援に取り組む自治体と連携し、旅行者と旅先の企業のマッチング事業を行っている。
- 祭りやスポーツイベントの外国人旅行客宿泊先として、地域の女性による「おもてなし民泊」が好評である。パソナJOBHUBでは、このようなイベント民泊ホスト向け研修・業務支援も実施している。
- パソナが大切にしている、「ローカルイノベーション」「グローバルマーケティング」「サステナブルカンパニー」の3側面において、女性人材が活躍している。
- このように、パソナの中でも観光等地方創生事業の成長は著しい。1プロジェクトで始まった地方創生事業が、今や基幹事業となっている。地域で起業したい方からの相談件数も、近年右肩上がりとなっており、なかでも観光関連の仕事は人気が高い。
- 最近だと、サステナブルツーリズムの意識が国際的に高まっており、本検討会でも、この観点を含め意見交換していきたい。

## (2) 本年度実施する「観光業でキャリア再発進プロジェクト」について

### ① 事務局からの説明

#### (i) 本事業の全体設計説明

- 本事業では、観光分野全体での女性活躍推進実現のキーポイントを明らかにするためのインプットの1つとして、都内のホテル業と女性人材のマッチングプロジェクトを実施する。育児や介護などでキャリアブランクがあるがキャリア再構築したい女性と、多様な人材の活用を進めたいと考えているホテル等をマッチングする。女性人材とホテルを対象として、9月26日に説明会の実施を予定している。
- 本プロジェクトにおいて、女性人材はホテル業界の知識習得を含みリカレントプログラムを受講し、ホテルは求人票を用意したうえで、11月18日に、集合型マッチングイベントを開催する。
- 類似のマッチングプロジェクトには、インターンシップを挟む事例が多いが、昨年度の類似事業で「すぐに現場で活躍してほしい」という声が多かったことから、本プロジェクトではインターンシップは実施しない。
- 本プロジェクトは、現職中だがキャリアアップが難しい状況にあり、キャ

リアアップしたいと考えている女性も対象とし、20 程度のマッチング事例を創出することを目標としている。

- 主な講師としては、自身も育児後の再就職を経験したワークステップの田中彩氏、主婦の再就職支援事業の講師経験の豊富なワークステップの蒲生智会氏、ホテル業界における再就職後のキャリア構築のロールモデルの薄井シンシア氏を予定している。
- また、マッチングイベント後、ホテル向けに、女性受入れの How to を学ぶ講座として、メンター育成講座（仮称）も開催する。
- マッチングイベント終了後、3 か月後にフォローアップを実施する予定である。特に女性人材に関しては、受講生同士でもコミュニティを形成し、就職後も支え合い、モチベーションを維持できる仕組みを作ることを目指している。
- 本プロジェクトは現在立ち上げ中で、8 月の後半に周知を開始する予定である。

(ii) 本事業の展開方策について

- 本検討会において、本プロジェクトを自走・自立していくための方策を検討していきたい。
- 例えば、観光分野業界団体、商工会議所、各種産業振興団体、民間人材サービス会社・研修会社、大学、男女共同参画センターとの連携などについて、本検討会でご知見賜りたい。
- 本事業の展開方策については、第 2 回検討会以降も議論を続けていきたい。

② 意見交換

(i) 本事業の展開方策について

- 近年は雇用によらない働き方を望む女性も増えている。そのような女性も対象に含めるとよいのではないか。また、人材不足という観点から IT 導入やデジタルトランスフォーメーションについても関心が高まっているので、それらに力を入れている企業との連携も効果的だと思われる。
- 女性の雇用を増やすことのみ重点を置くのではなく、性差なく働きやすい環境を作ることが大切。外資系のホテルにヒアリングすると、採用等においてまったく性差を見ないとのこと。最終的には仕組みづくりは重要だが、性差なく働きやすい環境を作ることが重要なので、「女性らしさ」に偏らない方が良いと思われる。
- 働き方の自由度の少なさが、生産性の向上などを妨げていると思われる。特に観光という業界で、一つの組織に縛られることなく、多様な能力の発揮ができる人材は多いと思われる。女性だけでなく男性のエンパワーメントにもつながるのではないか。
- 欧米の観光先進国においては、多様なタイプの仕事があり、また、多様な

人々の就業や起業が可能であるなど、観光産業の雇用の重要性が認識されている。さらに、働き方の自由度に加え、自分のアイデアで無から有を生み出していくことなども可能であり、こうしたことを通じて地域が変わっていく、という他の産業にない特徴を持つ。このような観光分野の雇用の特徴を踏まえ、観光分野のエンパワーメントを検討していきたい。

(ii) オブザーバーの所感

- ◇ 女性活躍推進のための重点方針の中に、今年初めて観光分野における女性活躍に係る記載が入った。より様々な分野で女性が活躍できる方向に、観光業が進むとよい。
- ◇ 文部科学省では大学、専門学校等における学び直しを通じた女性の社会参画支援を推進しているところである。学校と観光産業は、労働状況が似ているところがある。小中学校の教員は女性が多いが、校長や副校長、教頭の管理職全体に見る女性比率は 2 割に達していない。アンケート調査では女性の管理職が少ない原因として、育児や介護の負担が大きいことや、自分の能力に自信がないこと、現場で子供と関わりたいため、等が挙げられた。観光業でも、顧客と関わりたいから管理職にならないという人が多いのではないか。観光業の中で、複数のキャリアラダーが築いていけるとよい。
- ◇ 先ほどご紹介いただいた東洋大学のケースでも、7 割ほど女子学生がいるということで、多くの女性が観光に参入してくることが予想され、観光分野における子育てや介護との両立支援等、働く環境の整備は不可避である。また、女性活躍の問題を考えると、自然と男性の問題に行き着く。日本ではそもそも労働人口が減少していく中で、マインドやビジネスモデルの変革を通じ、男性も含めての労働環境の改善に取り組んでいく必要があると改めて感じた。管理職になりたくないというのは、若い男性にも共通しており、理由としては、管理職は労働時間が長い、責任が大きくなってしまふ、魅力を感じない、といったことが挙げられるが、原因について詳細に見ていく必要があるのではないか。観光業の中で様々な立場の人が集まって、このようなことを検討することはとても良いことだと思われる。

### 3. 閉会

- 次回会合は 9 月 27 日金曜日の 13 時から 15 時を想定している。